

**MEDICIÓN DEL CLIMA ESCOLAR EN LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS, ECUADOR**  
**MEASUREMENT OF SCHOOL CLIMATE IN TEACHERS OF EDUCATIONAL  
INSTITUTIONS IN THE PROVINCE OF GUAYAS, ECUADOR**

**Autores: <sup>1</sup>Luz Angélica Chalén Zamora, <sup>2</sup>Nicole Samanta García Rodríguez y <sup>3</sup>María Leonor Cedeño Sempértegui.**

<sup>1</sup>ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7029-1933>

<sup>2</sup>ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-7530-984X>

<sup>3</sup>ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7050-0671>

<sup>1</sup>E-mail de contacto: [luz.chalen@educacion.gob.ec](mailto:luz.chalen@educacion.gob.ec)

<sup>2</sup>E-mail de contacto: [nicole.garcia@uees.edu.ec](mailto:nicole.garcia@uees.edu.ec)

<sup>3</sup>E-mail de contacto: [marialeonorc@uees.edu.ec](mailto:marialeonorc@uees.edu.ec)

Afiliación: <sup>1\*2\*3\*</sup>Universidad de Especialidades Espíritu Santo, (Ecuador).

Artículo recibido: 15 de Abril del 2025

Artículo revisado: 15 de Abril del 2025

Artículo aprobado: 1 de Mayo del 2025

<sup>1</sup>Licenciada en Ciencias de la Educación, especialización Nivel Primaria, Universidad de Guayaquil, (Ecuador), 25 años de experiencia laboral. Magister en Literatura Infantil y Juvenil, Universidad Técnica Particular de Loja, (Ecuador). Maestrante de la maestría en Psicología Educativa, Universidad Espíritu Santo, (Ecuador). Doctorante en Educación e Innovación, Universidad de Investigación e Innovación de México, (México).

<sup>2</sup>Licenciada en Educación con mención en Educadora de Párvulos, Universidad de Guayaquil, (Ecuador), 4 años de experiencia laboral. Maestrante de la maestría en Psicología Educativa, Universidad Espíritu Santo, (Ecuador).

<sup>3</sup>Licenciada en Psicología Educativa graduada de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, (Ecuador). Licenciada en Pedagogía mención en Liderazgo Educativo graduada de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, (Ecuador). Magister en Gerencia de la Educación Abierta graduada de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, (Ecuador). Doctora en Educación graduada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, (Perú).

### **Resumen**

El objetivo general de la presente investigación fue medir el clima escolar en los docentes de instituciones educativas: Distritos 09D10-Juan Gómez Rendón y 09D22-Playas. El enfoque de investigación que se empleó fue el cuantitativo. El estudio fue no experimental, en cuanto al nivel de investigación, éste correspondió al nivel descriptivo, que se caracteriza por establecer características o cualidades presentes en el objeto de estudio. La investigación fue de tipo aplicada y de campo, puesto que se recogieron los datos en el lugar de los hechos. El estudio de medición del clima escolar se aplicó a 303 docentes de los niveles de Educación General Básica y Bachillerato de instituciones educativas, correspondiente los Distritos 09D10-Juan Gómez Rendón (Progreso) y 09D22-Playas, de la provincia del Guayas. El instrumento de investigación que se aplicó fue el cuestionario, el cual corresponde a la técnica de la encuesta. En esta investigación se utilizó un cuestionario diseñado por Leiva, Serrano y Sánchez (2013)

de la Universidad de La Sabana. Este instrumento posee una validez de un 0,96 %; y, una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,935 %. En esta investigación se concluye que los docentes perciben como satisfactorio y muy satisfactorio el clima organizacional de sus instituciones educativas, en los siguientes aspectos: procesos establecidos, en la infraestructura de la organización, sistema de compensación y reconocimiento; así como también el sentido de pertinencia.

**Palabras clave: Calidad educativa, Clima organizacional, Instituciones escolares, Sentido de pertinencia.**

### **Abstract**

The general objective of this research was to assess the school climate among teachers in educational institutions within Districts 09D10-Juan Gómez Rendón and 09D22-Playas. The research approach employed was quantitative. The study was non-experimental, and in terms of the level of research, it corresponded to a descriptive level, characterized by identifying features or

qualities present in the object of study. The research was applied and field-based, as data was collected on-site. The school climate measurement study was conducted with 303 teachers from the levels of Basic General Education and High School in educational institutions within Districts 09D10-Juan Gómez Rendón (Progreso) and 09D22-Playas, in the province of Guayas. The research instrument used was a questionnaire, which corresponds to the survey technique. A questionnaire designed by Leiva, Serrano, and Sánchez (2013) from the University of La Sabana was utilized in this research. This instrument has a validity of 96% and a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.935. The study concluded that teachers perceive the organizational climate in their educational institutions as satisfactory and highly satisfactory in the following aspects: established processes, organizational infrastructure, compensation and recognition systems, as well as a sense of belonging.

**Keywords: Educational quality, Organizational climate, School institutions, Sense of relevance.**

### **Sumário**

O objetivo geral desta pesquisa foi mensurar o clima escolar em docentes de instituições educacionais: Distritos 09D10-Juan Gómez Rendón e 09D22-Playas. A abordagem de pesquisa utilizada foi quantitativa. O estudo foi não experimental, e o nível de pesquisa correspondeu ao nível descritivo, que se caracteriza por estabelecer características ou qualidades presentes no objeto de estudo. A pesquisa foi aplicada e de campo, uma vez que os dados foram coletados no local. O estudo de medição do clima escolar foi aplicado a 303 professores dos níveis de Educação Geral Básica e Bacharelado de instituições educacionais, correspondentes aos Distritos 09D10-Juan Gómez Rendón (Progreso) e 09D22-Playas, na província de Guayas. O instrumento de pesquisa aplicado foi o questionário, que corresponde à técnica survey. Nesta pesquisa foi utilizado um questionário elaborado por Leiva, Serrano e Sánchez (2013)

da Universidade de La Sabana. Este instrumento tem validade de 0,96%; e uma confiabilidade Alfa de Cronbach de 0,935%. Esta pesquisa conclui que os professores percebem o clima organizacional de suas instituições de ensino como satisfatório e muito satisfatório nos seguintes aspectos: processos estabelecidos, na infraestrutura da organização, sistema de remuneração e reconhecimento; bem como o senso de relevância.

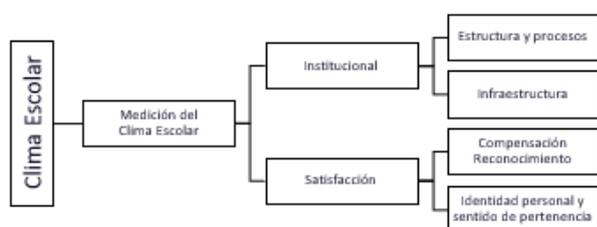
**Palavras-chave: Qualidade educacional, Clima organizacional, Instituições escolares, Senso de relevância.**

### **Introducción**

El clima escolar es un elemento crucial que influye en la calidad educativa y en el desarrollo integral de estudiantes y docentes, abarcando aspectos emocionales, conductuales y sociales que a su vez afectan el desempeño y bienestar de cada miembro de la comunidad educativa. Según Rubiano y Tafur (2021), el clima escolar se define como el conjunto de percepciones y actitudes que los miembros de una comunidad educativa tienen sobre su entorno, lo que impacta de manera directa y continua en su satisfacción y rendimiento. Las condiciones de un clima escolar favorable o desfavorable pueden extenderse a diferentes áreas de la vida escolar, afectando tanto la dinámica del aprendizaje como las relaciones interpersonales y la percepción del entorno académico.

Diversos autores han abordado este concepto, subrayando la importancia de medir el clima escolar para identificar áreas de mejora en la calidad educativa. Por ejemplo, el trabajo de Sierra-Barón (2021) destaca cómo una evaluación adecuada del clima escolar permite identificar áreas críticas que requieren atención y transformación, ofreciendo a las instituciones una herramienta para implementar cambios significativos. Asimismo, Ruiz (2021) argumenta que un clima escolar positivo se asocia con un incremento en la satisfacción

laboral de los docentes, lo que se traduce en un mejor rendimiento académico de los estudiantes, estableciendo un ciclo positivo entre bienestar y logro educativo. Finalmente, la obra de Valdés et al. (2019) resalta la relación entre el clima escolar y la inclusión educativa, sugiriendo que un ambiente favorable fomenta la participación activa de todos los actores educativos, promoviendo una cultura de respeto, apoyo y colaboración que se refleja en el desarrollo personal y académico de los estudiantes.



**Figura 1.** Mapa conceptual de las dimensiones de la medición del clima escolar.

Fuente: Elaboración propia

La medición del clima escolar es un proceso esencial que permite evaluar la calidad del entorno educativo en las instituciones y constituye una base sólida para implementar mejoras en dicho entorno. Este proceso de análisis se realiza a través de la recopilación de datos tanto cuantitativos como cualitativos, por ejemplo, mediante cuestionarios, encuestas y entrevistas que captan las percepciones de estudiantes, docentes y personal administrativo sobre su ambiente escolar. Rubiano y Tafur (2021) desarrollaron un estudio con un diseño metodológico mixto, el cual integró un enfoque anidado concurrente de varios niveles “Diseño Anidado Concurrente de Varios Niveles” (en adelante DIACNIV), logrando así una evaluación exhaustiva de múltiples dimensiones del clima escolar, como las relaciones interpersonales, el conocimiento de normas y el compromiso académico.

Este enfoque permite una comprensión integral de cómo las variables del clima escolar afectan tanto a docentes como a estudiantes, ayudando a identificar las relaciones que existen entre estas variables y el bienestar general dentro de la comunidad educativa. Los resultados no solo reflejan las percepciones de los docentes, sino que también aportan una visión completa de cómo estos factores interactúan y afectan la satisfacción laboral y el bienestar general en el ámbito educativo (Rubiano y Tafur, 2021). Este análisis multidimensional es fundamental para identificar áreas que requieren ajustes y para diseñar estrategias efectivas que impulsen un clima escolar positivo, con impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes (Aguirre et al., 2022).

### **Institucional**

El clima escolar, desde una perspectiva institucional, se configura como un componente fundamental que afecta tanto la calidad educativa como el bienestar de los docentes. Esta dimensión engloba la estructura organizativa de la institución y los procesos que se desarrollan en ella, y su influencia se extiende a la interacción entre los actores educativos. La claridad en las funciones y roles de los docentes, así como la existencia de canales de comunicación efectivos, son factores esenciales para fomentar un ambiente colaborativo y de confianza, facilitando la cohesión y alineación de esfuerzos en la comunidad educativa (Cuadra et al., 2022).

Según Solís y López (2023), las instituciones educativas deben establecer una estructura que no solo facilite la gestión administrativa, sino que también permita una participación activa de los docentes en la toma de decisiones, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la institución. En este contexto, el ambiente institucional contribuye

significativamente a la creación de un entorno positivo que impacta en la motivación y satisfacción de los docentes, quienes se sienten valorados y escuchados en su entorno laboral.

La infraestructura física también desempeña un papel crucial en la percepción del clima escolar. Espacios adecuados y bien equipados no solo mejoran las condiciones de trabajo para los docentes, sino que también impactan directamente en el aprendizaje de los estudiantes. La investigación subraya que una infraestructura deficiente puede generar tensiones y desmotivación entre el personal docente, afectando su desempeño y satisfacción laboral (Zamora et al., 2024). Por lo tanto, invertir en infraestructura de calidad y en recursos tecnológicos es fundamental para apoyar el desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje efectivo de los estudiantes.

### **Estructura y procesos**

La estructura y los procesos organizativos son fundamentales para el desarrollo de un clima escolar positivo en las instituciones educativas. Una organización bien definida, con roles claros y una jerarquía funcional, facilita la comunicación y la colaboración entre los docentes, impactando así en la efectividad del proceso educativo. Según Canchón et al (2013), la claridad en la distribución de funciones y responsabilidades permite que los docentes se sientan más seguros y motivados en su labor. Además, los procesos internos, como la toma de decisiones y la planificación educativa, deben ser inclusivos y participativos, promoviendo un sentido de pertenencia entre el personal docente. Esto se traduce en un ambiente donde los educadores no solo cumplen con sus tareas, sino que también se sienten parte activa del desarrollo institucional.

La infraestructura organizativa también influye en cómo se percibe el clima escolar. Un entorno que fomente la interacción positiva y el apoyo mutuo entre los docentes puede contribuir significativamente a su satisfacción laboral. UNICEF (2023) señala que las dinámicas de trabajo colaborativo y el establecimiento de redes de apoyo son esenciales para fortalecer el compromiso de los docentes con la institución. Es crucial, entonces, que las instituciones educativas evalúen y ajusten sus estructuras y procesos para crear un ambiente propicio que favorezca tanto el bienestar del personal como el aprendizaje de los estudiantes.

### **Infraestructura**

La infraestructura de una institución educativa es un factor decisivo en la construcción de un clima escolar positivo, ya que incluye tanto los espacios físicos como los recursos necesarios para la enseñanza y el aprendizaje. Orozco et al (2024) conciben un entorno bien diseñado y mantenido no solo facilita la labor docente, sino que también asegura un ambiente seguro, inclusivo y acogedor para los estudiantes. Según el documento, las aulas deben estar equipadas con tecnología adecuada y con mobiliario que fomente la interacción y el aprendizaje activo. Un entorno inclusivo y accesible, en el que todos los estudiantes, incluidos aquellos con discapacidades, puedan participar plenamente, es fundamental para garantizar un clima escolar equitativo.

La calidad de la infraestructura influye también en la percepción de los docentes sobre su lugar de trabajo. Zamora et al (2024) destaca que un entorno limpio y organizado contribuye a una mayor satisfacción laboral y, por ende, a un clima escolar positivo. La implementación de un programa de mantenimiento regular es fundamental para preservar la calidad de las instalaciones y evitar deterioros que podrían

afectar el desempeño docente y el bienestar general de la comunidad educativa.

### **Satisfacción**

La satisfacción laboral de los docentes es un componente crítico del clima escolar, ya que influye directamente en su desempeño y en la calidad de la enseñanza. Según Rubiano y Tafur (2021), la satisfacción se ve afectada por múltiples factores, entre los que destacan la compensación, el reconocimiento, la identidad personal y el sentido de pertenencia a la comunidad educativa. Estos elementos son interdependientes y contribuyen a crear un ambiente donde los docentes se sienten valorados y motivados. Una compensación adecuada incluye no solo el salario, sino también beneficios adicionales que reconozcan el esfuerzo y dedicación del personal docente. Además, el reconocimiento por parte de colegas y directivos es fundamental; los docentes que sienten que su trabajo es apreciado tienden a estar más satisfechos y comprometidos con su labor. La identidad personal, entendida como el sentido de propósito y conexión con la misión institucional, también juega un papel esencial en la satisfacción laboral. Finalmente, el sentido de pertenencia a la comunidad educativa fomenta relaciones interpersonales sólidas que contribuyen a un clima escolar cohesivo. En conjunto, estos factores crean un entorno propicio para el desarrollo profesional y personal de los docentes, lo cual repercute positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

### **Compensación / Reconocimiento**

La compensación es un factor crítico que influye en la satisfacción laboral de los docentes y, por ende, en el clima escolar. Una remuneración adecuada incluye el salario base, pero también abarca beneficios adicionales como bonificaciones, seguros de salud y

oportunidades de desarrollo profesional. Según el estudio de Solís y López (2023), los docentes que perciben una compensación justa tienden a mostrar un mayor compromiso con su labor educativa y una actitud más positiva hacia su entorno laboral. Este compromiso se traduce en una mejor calidad de enseñanza y un ambiente más colaborativo en las instituciones educativas. Además, la percepción de que sus esfuerzos son reconocidos y valorados por la administración escolar puede aumentar significativamente la motivación del personal docente (Sierra-Barón, 2021). Es fundamental, entonces, que las instituciones educativas implementen políticas de compensación que no solo sean competitivas en el mercado laboral, sino que también reconozcan el esfuerzo diario de los educadores, contribuyendo a un clima escolar más saludable y productivo.

### **Identidad personal y sentido de pertenencia**

La identidad personal de los docentes es esencial en el clima escolar, ya que influye en su sentido de pertenencia y en su compromiso con la institución educativa. Esta identidad se forja a partir de las experiencias individuales y colectivas que viven los educadores en su entorno laboral. Según el estudio, una identidad profesional sólida se relaciona con la formación académica y la experiencia laboral, así como con el reconocimiento recibido de colegas y superiores. Este reconocimiento es fundamental para que los docentes sientan que su labor es valorada y apreciada, lo cual refuerza su autoestima y motivación. La identidad personal se ve enriquecida por la interacción con otros actores educativos, creando un sentido de comunidad que fomenta el apoyo mutuo y la colaboración. Es crucial que las instituciones educativas promuevan espacios donde los docentes puedan compartir sus vivencias y reflexionar sobre su práctica profesional,

fortaleciendo así su identidad y mejorando el clima escolar en general (Ruiz, 2021).

El sentido de pertenencia es un elemento crucial en la experiencia docente, ya que representa la conexión emocional y psicológica que los educadores sienten hacia su institución educativa. Este sentido se construye mediante la identificación con los valores y objetivos de la escuela, así como a través de las relaciones interpersonales establecidas entre colegas y con los estudiantes. La pertenencia se refuerza cuando los docentes participan activamente en la toma de decisiones y en la vida institucional, lo que les permite sentirse valorados y escuchados. Según el estudio, un fuerte sentido de pertenencia contribuye a mejorar la motivación y el compromiso del personal docente, impactando positivamente en el clima escolar general (Valdés et al., 2019). Además, los docentes que perciben un ambiente inclusivo y acogedor son más propensos a desarrollar una identidad profesional sólida, lo cual les permite enfrentar los desafíos del aula con mayor resiliencia. Este vínculo emocional beneficia tanto a los educadores como a los estudiantes, promoviendo una cultura escolar donde todos se sienten parte integral del proceso educativo (Aguirre et al., 2022). Fomentar un sentido de pertenencia es, por lo tanto, esencial para el desarrollo de un clima escolar saludable y productivo.

### **Materiales y Métodos**

#### ***Tipo de estudio***

El enfoque de investigación que se empleó fue el cuantitativo. El estudio fue no experimental, puesto que no se manipularon las variables, sino que se midieron. En cuanto al nivel de investigación, éste correspondió al nivel descriptivo, que se caracteriza por establecer características o cualidades presentes en el objeto de estudio. La investigación fue de tipo

aplicada y de campo, puesto que se recogieron los datos en el lugar de los hechos.

#### ***Participantes***

El estudio de medición del clima escolar se aplicó a 303 docentes de los niveles de Educación General Básica y Bachillerato de instituciones educativas, correspondiente los Distritos 09D10-Juan Gómez Rendón (Progreso) y 09D22-Playas, de la provincia del Guayas. Para este estudio se consideró a toda la población docente, de la cual el 75% de los participantes corresponden al género femenino; y, el 25%, al género masculino. Por otra parte, el 80% de ellos poseen en título de tercer nivel de licenciados en Ciencias de la Educación, y un 20% a otras profesiones. Además, el 20% de ellos poseen también el título de cuarto nivel de magísteres en educación. De acuerdo con el nivel de educación donde laboran, el 87% de ellos se desempeñan en el nivel de educación Básica (subnivel preparatorio 20%, subnivel elemental 28%, subnivel medio 30% y subnivel superior 8%); y, el 13% en el nivel de Bachillerato.

#### ***Instrumento***

El instrumento de investigación que se aplicó fue el cuestionario, el cual corresponde a la técnica de la encuesta. En esta investigación se utilizó un cuestionario diseñado por Leiva, Serrano y Sánchez (2013) de la Universidad de La Sabana. Este instrumento posee una validez de un 0,96 %; y, una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,935 %. En lo que respecta al cuestionario, la variable clima escolar consta de cuatro dimensiones: 1.- Dimensión de Clima Organizacional: Estructura y Procesos, 2.- Dimensión de Clima Organizacional: Infraestructura, 3.- Dimensión de Clima Organizacional: Compensación/Reconocimiento; y, 4.- Dimensión Identidad personal y profesional/Sentido de Pertinencia.

A su vez cada dimensión se estructuró en sus respectivos indicadores. La escala de medición que se empleó fue la de Likert que van desde el nivel muy bajo (1), hasta el nivel muy alto (5). Cada nivel contiene descriptores que son los que posibilitan determinar el nivel que tiene la persona en cada indicador valorado. Los instrumentos se aplicaron en línea, mediante un formulario en Google Forms.

### **Resultados y Discusión**

Para abordar el clima escolar, se consideraron diversos aspectos derivados de la interacción de los docentes dentro de su institución educativa, su entorno y su dinámica profesional. Se llevó a cabo una medición basada en conocer las percepciones, actitudes, sentimientos, normas, imaginarios y expectativas hacia el contexto escolar, que en gran medida están relacionadas con la experiencia individual de cada docente. Para medir el clima escolar, se aplicó una encuesta utilizando un cuestionario compuesto por 33 afirmaciones, agrupadas en cuatro dimensiones:

- 1.- Dimensión de Clima Organizacional: Estructura y Procesos,
- 2.- Dimensión de Clima Organizacional: Infraestructura,
- 3.- Dimensión de Clima Organizacional: Compensación/ Reconocimiento; y,
- 4.- Dimensión Identidad personal y profesional/Sentido de Pertinencia.

Cada una de las 33 afirmaciones se respondió utilizando una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. A continuación, se presentan los resultados por cada una de las dimensiones evaluadas del clima escolar. Además, se destacan las aseveraciones más relevantes que influyen en cada dimensión.

**Tabla 1. Escala de Likert.**

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia

### **Dimensión Clima Escolar: Estructura y Procesos**

En la tabla 3 se presentan los resultados de la dimensión "Clima Escolar: Estructura y Procesos". Se observa que la mayoría de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones presentadas. Por ejemplo, en la afirmación "La institución cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas", 168 personas están de acuerdo y 67 muy de acuerdo, mientras que solo 17 están muy en desacuerdo y 26 en desacuerdo. Esto indica que la mayoría de los encuestados perciben positivamente la estructura formal de la institución.

Asimismo, en la afirmación "El seguimiento respecto a la organización y planificación de las tareas que me son encomendadas", 197 personas están de acuerdo y 91 muy de acuerdo, con solo 2 personas muy en desacuerdo y 11 en desacuerdo. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que hay un buen seguimiento en la organización y planificación de las tareas. En general, los resultados reflejan una percepción positiva en cuanto a la estructura y procesos de la institución, aunque hay áreas específicas donde se podría mejorar, como en la claridad y planificación de las tareas asignadas, donde 5 personas están muy en desacuerdo y 16 en desacuerdo.

**Tabla 3.** Resultados dimensión clima escolar: Estructura y procesos.

	1	2	3	4	5
La institución cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas	17	26	25	168	67
Los procedimientos para verificar el cumplimiento de los objetivos en las tareas que me son asignadas facilitan los procesos	8	10	15	174	96
Las tareas y funciones que me asignan la institución son claras y planificadas	3	5	16	147	132
El seguimiento respeto a la organización y planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado	2	1	1	197	91
El grado de disciplina que existe en la institución facilita la realización de mi trabajo	6	22	27	159	89

Fuente: Elaboración propia

### **Dimensión clima escolar: Infraestructura**

En la tabla 4 se presentan los resultados de la dimensión "Clima Escolar: Infraestructura". Se evalúan cuatro afirmaciones relacionadas con la infraestructura escolar y su impacto en el desempeño de las funciones docentes y el bienestar de los estudiantes. Las afirmaciones son: "Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) facilitan el desempeño de mis funciones", "Dispongo de los materiales didácticos necesarios para preparar y orientar mis clases", "La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de la seguridad en situaciones de emergencia" y "Los espacios físicos le permiten la sana recreación y esparcimiento". Los resultados se muestran en una escala de cinco categorías: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Muy de acuerdo.

En términos generales, los resultados indican que la mayoría de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones presentadas. Por ejemplo, en la afirmación sobre las TIC, 145 personas están de acuerdo y 76 muy de acuerdo, mientras que solo 18 están muy en desacuerdo. De manera similar, en la afirmación sobre los materiales didácticos, 156 personas están de acuerdo y 80 muy de acuerdo, con solo 16 muy en desacuerdo. Estos resultados sugieren que, en general, los docentes perciben que la infraestructura escolar es adecuada para el desempeño de sus funciones y el bienestar de los estudiantes, aunque hay áreas específicas, como la seguridad y los espacios de recreación, donde hay una mayor proporción de desacuerdo que podría ser mejorada.

**Tabla 4.** Resultados dimensión clima escolar: Infraestructura.

	1	2	3	4	5
Las tecnologías de la información y la comunicación facilitan el desempeño de mis funciones	18	29	35	145	76
Dispongo de los materiales didácticos necesarios para preparar y orientar mis clases	16	24	27	156	80
La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de la seguridad en situaciones de emergencia	13	46	47	144	53
Los espacios físicos le permiten la sana recreación y esparcimiento	11	29	32	162	69

Fuente: Elaboración propia

### **Dimensión Clima Escolar: Compensación / Reconocimiento**

En la tabla 5 se presentan los resultados de la Dimensión Clima Escolar: Compensación / Reconocimiento. Se observa que, en la primera afirmación, "La política de remuneración de la institución está acorde con sus expectativas", 17 personas están muy en desacuerdo, 39 personas

están en desacuerdo, 76 personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, 142 personas están de acuerdo y 29 personas están muy de acuerdo. Esto indica que una mayoría significativa de los encuestados está de acuerdo con la política de remuneración de la institución. En la segunda afirmación, "Existe equidad entre mi remuneración salarial y mi formación

académica", 25 personas están muy en desacuerdo, 75 personas están en desacuerdo, 60 personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, 112 personas están de acuerdo y 31 personas están muy de acuerdo. En la tercera afirmación, "Los tiempos y responsabilidades asignadas permiten un equilibrio entre mi vida personal y laboral", 16 personas están muy en desacuerdo, 64 personas están en desacuerdo, 44 personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, 135 personas están de acuerdo y 44 personas están muy de acuerdo.

Finalmente, en la cuarta afirmación, "Existe y se ejecuta un plan continuo de capacitación que me permite actualizarme para el mejor desempeño de mis funciones", 11 personas están muy en desacuerdo, 32 personas están en desacuerdo, 28 personas ni de acuerdo ni en desacuerdo, 170 personas están de acuerdo y 62 personas están muy de acuerdo. Estos resultados muestran una tendencia positiva hacia la percepción de la capacitación continua y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

**Tabla 5. Resultados dimensión clima escolar: Compensación / Reconocimiento.**

	1	2	3	4	5
La política de remuneración de la institución está acorde con sus expectativas	17	39	76	142	29
Existen equidad entre mi remuneración salarial y mi formación académica	25	75	60	112	31
Los tiempos y responsabilidades asignadas permiten un equilibrio entre mi vida personal y laboral	16	64	44	135	44
Existe y se ejecuta un plan continuo de capacitación que me permite actualizarme para el mejor desempeño de mis funciones	11	32	28	170	62

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6. Resultados dimensión identidad personal y profesional / Sentido de Pertinencia.**

	1	2	3	4	5
Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar	3	5	24	150	121
Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente	2	6	14	133	148
Me siento identificado con los valores de esta institución educativa	2	7	24	164	106
Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta institución	2	1	20	103	177

Fuente: Elaboración propia

### **Dimensión identidad personal y profesional / Sentido de Pertinencia**

En la tabla 6 se presentan los resultados de la dimensión de identidad personal y profesional, específicamente el sentido de pertenencia de los docentes en una institución educativa. Los resultados se dividen en cuatro afirmaciones evaluadas por los docentes: "Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar", "Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente", "Me siento identificado con los valores de esta institución educativa" y "Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta institución". Cada afirmación se clasifica en cinco categorías: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Muy de acuerdo.

En términos generales, los resultados muestran una tendencia positiva hacia el sentido de pertenencia de los docentes. La mayoría de los encuestados se encuentran "De acuerdo" o "Muy de acuerdo" con las afirmaciones presentadas. Por ejemplo, 150 docentes están de acuerdo y 121 muy de acuerdo en que la institución es un buen lugar para trabajar. Similarmente, 133 docentes están de acuerdo y 148 muy de acuerdo en sentirse realizados profesionalmente. Sin embargo, hay una minoría que se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo, lo que indica áreas de mejora. En particular, 35 docentes están muy en desacuerdo y 24 en desacuerdo con que la institución es un buen lugar para trabajar. Estos resultados sugieren que, aunque la percepción general es positiva, existen aspectos que la

institución debe abordar para mejorar el sentido de pertenencia de todos los docentes.

### **Conclusiones**

Los docentes perciben la estructura y los procesos establecidos en su institución educativa como satisfactorio y muy satisfactorio; pero, en un mayor porcentaje, en el seguimiento respecto a la organización y planificación de las tareas que les son encomendadas; y, que la institución cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas. En cuanto a la infraestructura de la organización educativa los docentes perciben como satisfactorio y muy satisfactorio que su institución educativa cuente con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales facilitan el desempeño de sus funciones docentes; así como también, la disposición de materiales didácticos necesarios para preparar y orientar sus clases.

En lo que respecta a los sistemas de compensación y reconocimiento que ofrece la institución educativa, los docentes perciben que existe una tendencia positiva hacia la percepción de la capacitación continua y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Es importante mencionar que hay un ligero porcentaje de docentes que consideran que su remuneración salarial es poco satisfactoria. En relación con el sentido de pertinencia, los docentes demuestran en un gran porcentaje tener un gran sentido de pertinencia hacia su institución educativa, aunque esta percepción positiva del sentido de pertinencia no está tan bien generalizada, puesto que existe un ligero porcentaje de docentes que no se sienten identificados con su institución educativa.

### **Referencias Bibliográficas**

Aguirre, G., Caffo, M., Galarza, K., Dueñas, H., y Rojas, W. (2022). Habilidades sociales y el clima escolar en una institución educativa

pública de Lima. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación "Horizontes"*. 6(26).

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.463>

Canchón, Y., Plaza, G. y Zapata, G. (2013). Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas.

Cuadra, D., Pérez, D., Sandoval, J. y Rubio, J. (2022) Clima escolar y factores asociados: modelo predictivo de ecuaciones estructurales. *Revista de Psicología*. 40(2).  
<https://doi.org/10.18800/psico.202202.002>

Orozco, M., Colunga, B., Bravo, H., Vázquez, C., Ruvalcaba, N., y Vázquez, J. (2024). Clima organizacional como predictor de calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente mexicano de secundaria según su turno laboral. *Revista Educación*. 48(2)  
<http://doi.org/10.15517/revedu.v48i2.58208>

Rubiano, E., & Tafur, L. (2021). Evaluación del Clima Escolar en las Instituciones Educativas Ana Elisa Cuenca Lara del Municipio de Yaguará (Huila) y Técnica Comercial Caldas del Municipio del Guamo (Tolima). *Facultad de Educación*.

Ruiz, G. (2021). El clima escolar como eje fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa. *DIALOGUS*, (8), 12-23.  
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/326/3263195003/Sandoval>

Sierra Barón, W. (2021). El Tercer Maestro: la dimensión espacial del ambiente educativo y su influencia sobre el aprendizaje. Evaluación del Clima Escolar, *Primera Edición*, 145.  
[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=CK0WEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=inventario+mi+clase+ascorra+clima+escolar&ots=CoA5uExqRI&sig=Wu0p24uPNutOBU7qC-GWPPCGn5Y&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=CK0WEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=inventario+mi+clase+ascorra+clima+escolar&ots=CoA5uExqRI&sig=Wu0p24uPNutOBU7qC-GWPPCGn5Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Solís, M. y López, J. (2023). Confianza y Eficacia Docente Colectiva como propiedades de la organización escolar. Elaboración y validación de instrumentos para su evaluación. *Revista Complutense de*

*Educación.*

<https://dx.doi.org/10.5209/rced.85781>

UNICEF (2023). Guía para la mejora del Clima Escolar en los Centros Educativos. Comité Español.

<https://www.unicef.es/educa/biblioteca/guia-mejora-clima-escolar-centros-educativos>

Valdés Morales, R., López, V. y Jiménez Vargas, F. (2019). Inclusión educativa en relación con la cultura y la convivencia escolar. *Educación y Educadores*, 22(2),

187-211.

<https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.2.2>

Zamora, J., Duarte, K., Quesada, D. y Prado, M. (2024). Análisis de la Escala de Clima Escolar en Ambientes Universitarios (ECEAU). *Uniciencia*. 38(1).

<http://dx.doi.org/10.15359/ru.38-1.4>



Esta obra está bajo una licencia de **Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional**. Copyright © Luz Angélica Chalén Zamora, Nicole Samanta García Rodríguez y María Leonor Cedeño Sempértegui.

